



**HUBUNGAN MOTIVASI BEPRESTASI DENGAN KINERJA
GURU DI MAN 2 TANJUNG PURA KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Disusun Oleh:

FERY ARDIANSYAH

37.14.3.017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATRA UTARA
MEDAN
2018**



**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA
GURU DI MAN 2 TANJUNG PURA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun Oleh :

Fery Ardiansyah

37.14.3.017

Dosen Pembimbing Skripsi 1:

Dosen Pembimbing Skripsi 2:

Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd.

Drs. Hendri Fauza, M.Pd.

NIP. 19680805 199703 1 002

NIP. 19590217 198603 1 004

Kepala Jurusan:

Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd.

NIP. 19680805 199703 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

M E D A N

2 0 1 8



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAR PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU DI MAN 2 TANJUNG PURA KABUPATEN LANGKAT” yang disusun oleh FERY ARDIANSYAH yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

06 Juli 2018 M

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Dr. Abdillah, M. Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

Sekretaris

Dr. Muhammad Rifa'i M. Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

1. Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP. 19681120 199503 1 003

2. Dr. Abdillah, M. Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

3. Drs. Hendri Fauza, M. Pd
NIP. 19760620 200312 2 001

4. Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 200312 2 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd
NIP. 19601006 1994403 1 002

No : Istimewa
Lamp : -
Hal : Skripsi

Medan, 7 Juni 2018
Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-

Medan

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU DI
MAN 2 TANJUNG PURA KAB. LANGKAT

Yang ditulis oleh:

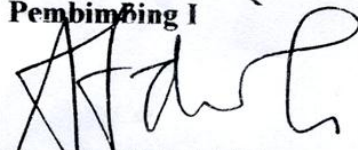
Nama : Fery Ardiansyah
NIM : 37.14.3.017
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Maka kami menilai bahwa skripsi ini dapat diterima untuk diajukan dalam sidang munaqasah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

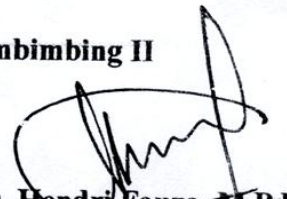
Walaikumsalam Wr.Wb

Pembimbing I



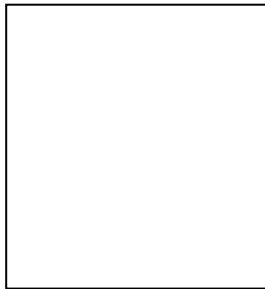
Dr. Abdillah, M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

Pembimbing II



Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP. 19590217 198603 1 004

ABSTRAK



Nama : Fery Ardiansyah
 NIM : 37143017
 Fakultas / Jurusan : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
 Pembimbing 1 : Dr. H. Abdillah, M.Pd
 Pembimbing 2 : Drs. Hendri Fauza, M.Pd

**Judul : Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Di MAN 2
 Tanjung Pura Kabupaten Langkat**

Kinerja guru merupakan penentu bagi kesuksesan pencapaian tujuan pendidikan pada setiap lembaga pendidikan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja guru bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru ialah motivasi berprestasi dalam diri setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Tujuan penelitian ini dilakukan ialah untuk :1) mengetahui tingkat kecenderungan motivasi berprestasi guru yang ada; 2) mengetahui tingkat kinerja guru yang ada; dan 3) hubungan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang ada. Subjek penelitian adalah guru MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat yang sudah menjadi ASN dengan populasi sebanyak 30 dan sampel penelitian sebanyak 30. Pengambilan sampel secara keseluruhan mengacu pada pendapat Suharismi Arikunto yang menyatakan apabila populasi apabila kurang 100 maka dapat diambil keseluruhannya sebagai sampel. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variable. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variable motivasi berprestasi sebanyak 33 % dan kinerja guru 30 %. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar $0,002 \times 100 \% = 0,2 \%$ terhadap kinerja guru (Y) namun masih dapat dikatakan signifikan. Selanjutnya signifikan hubungan antara kedua variabel dapat dilihat melalui uji "t" yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 6,439$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. oleh karena $t_{hitung} (6,439) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier prediktif melalui garis regresi $= 108,328 + 0,034X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor motivasi berprestasi meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar $0,034 + 108,328 = 108,362$ satuan. Penelitian yang telah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa, walaupun sangat lemah motivasi berprestasi tetap memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi berprestasi di kalangan guru.

Kata kunci : motivasi berprestasi, kinerja guru

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya di yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dalam memenuhi syarat pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi yang berjudul “**Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat**”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi manajemen pendidikan yang berfokus pada peningkatan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmat bagi kita semua.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat diatasi dengan izin Allah melalui bantuan yang diterima dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **M. Bardah** dan ibunda **Jumiyem** tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, mengasuh, memelihara dan membesarkan penulis dari kecil hingga dewasa serta terus memberikan dedikasi ilmu dan pendidikan sehingga penulis berhasil mencapai perguruan tinggi dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan perjuangan.
2. Abang **Yopi Syahputra, Firmansaya**, adik tersayang **Khoirul Azzam** dan seluruh keluarga besar yang membantu, memberikan dorongan serta doa kepada penulis.
3. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor Universitas Islam Sumatra Utara beserta wakilnya.
4. Bapak **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan study dan perampungan skripsi.
5. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M.Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak **Dr. M. Rifai, M.Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasehat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
6. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M.Pd** selaku pembimbing proposal skripsi 1 dan Bapak **Drs. Hendri Fauza, M.Pd** selaku pembimbing proposal skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen sekaligus staf administrasi prodi manajemen pendidikan islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.
8. Kepada guru saya zohir dan batin Al-Ustadz Al-Mukarram Al- Muallim **Muhammad Syafi'I Umar Lubis**, dan Al-Ustadz Al-Mukarram **Ahmad Muzanni Al-Fadani** yang telah memberikan banyak tuntunan dan pencerahan bagi kehidupan penulis.
9. Kepada kepala MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat, Bapak **Sucipto Gito Siswanto** beserta para dewan guru yang telah bermurah hati untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
10. Kepada sahabat saya **Arrefifa Aman Abdurrahman, Roni Anggara, M. Rido Anshari, Ernita Az-Zahra, Fatwa Putri Santoso, Atika Winari Putrid** dan **Ainun Najib** yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

11. Kepada sahabat seperjuangan **MPI-1 stambuk 2014** yang telah banyak member kenangan indah suka maupun duka dan semangat kepada penulis selama perkuliahan.
12. Kepada saudara saya **Desi Anggraini** yang telah menjadi mentor dan mitra diskusi yang sangat banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
13. Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam kpengurusan '**Asyirah ASWAJA UIN-SU bil khusus kakanda Muhammad Tufiq, Muhammad Rifa'I, Masyuri, Fitriyani Hasibuan, Fitri Isnaini Harahap, Misbahul Umam, M. Kholil Hushori, Sabilar Rasyad** serta kakanda dan adinda lainnya yang telah memberikan semangat kepada penulis.
14. Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah ikut dan membantu memberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian. Penulis berharap hasil penelitian ini berguna khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, 4 Juli 2018

Penulis,

Fery Ardiansyah
37143017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II <u>K</u> AJIAN PUSTAKA	10
A. Kerangka Teoritis.....	10
B. Penelitian Relevan	30
C. Krangka Pikiran.....	33
D. Hipotesis	34
BAB III <u>M</u> ETODE PENELITIAN	35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Desain Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
D. Defenisi Oprasional	37
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV <u>H</u> ASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Hasil Penelitian	56
B. Pengujian Persyaratan Analisis	61
C. Pengujian Hipotesis.....	65

D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
E. Keterbatasan Penelitian	71
BAB V <u>KESIMPULAN</u>	72
A. Kesimpulan	72
B. Implikasi Penelitian.....	73
C. Saran-Saran	74
DAFTAR PUSTAKA <u></u>	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

BAB III METODE PENELITIAN	35
Tabel 3.1: Skor Penilaian Angket.....	39
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan	39
Tabel 3.3: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Semangat Kerja Guru	40
Tabel.2.4: Rangkaian Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel X.....	42
Tabel 2.5: Rangkaian Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel X.....	45
Tabel 2.6: Nilai Crombach's Alpha Variabel X dan Y	47
<u>Tabel 2.7: Persekoran Angket</u>	52
<u>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	56
<u>Tabel 4.1: Statistik Dasar</u>	56
<u>Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan</u>	57
<u>Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Semangat Kerja Guru</u>	59
<u>Tabel.4.4: Rangkuman Uji Normalitas data Variabel Penelitian</u>	62
<u>Tabel 4.5: Rangkuman Uji Linierita Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Semangat Kerja (Y)</u>	63
<u>Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y</u>	64
<u>Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasasi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y)</u>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histogram Gaya Kepemimpinan.....	58
Gambar 4.2 Histogram Semangat Kerja.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Sebelum Validitas dan Realibitas Angket	80
Lampiran 2 Instrumen Sesudah Validitas dan Realibitas Angket	86
Lampiran 3 Hasil Uji Valid dan Reabel	92
Lampiran 4 Data Mentah.....	96
Lampiran 5 Hasil SPSS BAB IV	99
Lampiran 6 Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korlasi Product Momen Pearson, Nilai Kritis Distribusi t dan Nilai Kritis Distribusi F.....	106
Lampiran 7 Surat Izin Riset dan Balasan Dari Sekolah	110
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup	112

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, dan memiliki peran yang sangat penting dalam proses perkembangan peradaban manusia. Melalui pendidikan manusia memiliki budaya dan tata pola dalam menjalankan kehidupan baik secara individual maupun kelompok, melalui pendidikan manusia dapat membentuk karakter yang sesuai dengan kondisi lingkungan sekitarnya, dan melalui pendidikan pula manusia dapat merancang dan menyusun cara untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Dari masa ke masa pendidikan secara konsisten terus mengalami perubahan, baik dikarenakan perubahan pola kebutuhan masyarakat maupun tuntutan masyarakat yang semakin berubah. Perubahan-perubahan tersebut pada akhirnya pun turut menuntut setiap elemen yang berhubungan dengan dunia pendidikan untuk juga melakukan perubahan-perubahan yang dapat menyesuaikan dengan pola tuntutan yang ada. Perubahan yang dilakukan meliputi segala aspek, baik dari aspek sistematika, kinerja, proses penyelenggaraan pendidikan, maupun aspek-aspek yang berhubungan lainnya.

Dari beberapa aspek-aspek yang ada, salah satu aspek yang cukup urgen ialah aspek kinerja dari para penyelenggara pendidikan. Kinerja yang dimaksud ialah tentang bagaimana usaha-usaha yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan. penyelenggara pendidikan ialah pihak-pihak yang berperan dalam proses

penyelenggaraan kegiatan pendidikan, baik yang secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran seperti guru, maupun tidak bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran seperti tenaga administrasi, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan dinas terkait.

Dari pihak-pihak tersebut, guru merupakan pihak penyelenggara pendidikan yang secara langsung bersentuhan dengan proses pembelajaran yaitu dengan melakukan interaksi langsung dengan peserta didik. Karena berdasarkan Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah¹. Seperti yang telah dibahas di awal bahwasanya kebutuhan stakeholder saat ini terhadap output pendidikan terus mengalami perubahan. Sehingga peserta didik juga dituntut untuk terus mengetahui perkembangan-perkembangan yang dibutuhkan. Sementara itu peserta didik seyogyanya mendapatkan pendidikan dari guru yang berinteraksi langsung dengannya di dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, dalam memenuhi tuntutan perkembangan yang dibutuhkan oleh peserta didik, haruslah dipenuhi oleh guru sebagai pihak penyelenggaraan pendidikan.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwasanya aspek kinerja penyelenggara pendidikan memiliki pengaruh yang besar dalam pemenuhan kebutuhan dalam upaya memenuhi tuntutan-tuntutan perubahan yang ada. Selanjutnya guru merupakan salah satu komponen penyelenggara pendidikan yang berhubungan langsung dengan objek pendidikan. Maka kinerja guru dalam

¹Depdiknas. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>, diakses tanggal 30-01-18.

proses pembelajaran memiliki peran yang sangat urgen dalam upaya pemenuhan tuntutan-tuntutan tersebut. Kinerja Guru seperti yang dijelaskan oleh Supardi merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik². Kinerja guru dapat diketahui dari beberapa indikator yang ada antara lain³ : (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) Kemampuan mengelola kelas; (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa guru bukan hanya berperan sebagai pelaksana dan penyelenggara pendidikan, namun juga memiliki tanggung jawab dalam pencapaian hasil belajar siswa. Sehingga kinerja guru menjadi salah satu pendorong utama bagi optimalisasi pencapaian hasil belajar siswa.

Kinerja guru tentunya memiliki pengaruh dengan hasil belajar siswa. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Husdarta yaitu kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa⁴. Sejalan dengan hal tersebut Lismasari dalam penelitiannya yang berjudul *Hubungan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa di SMAN 1 Montasik* menyimpulkan bahwasanya terdapat hubungan antara kinerja guru dengan hasil pembelajaran peserta didik. Dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa

²Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Cet II. 2014. Hlm. 54.

³Tutik Racmawati. Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. 2013. Hal. 19.

⁴Husdarta. *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta. 2007. hlm. 13.

Pengaruh kinerja guru bidang studi IPS terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Montasik sebesar 0,49 (49%) dan hubungannya sebesar 0,70 (tinggi). Hasil tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis yang menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (5), yaitu $2,19 \geq 2,02$ yang berarti “terdapat hubungan yang positif antara kinerja guru dengan prestasi belajar siswa di SMA Negeri 1 Montasik”⁵.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Anwar Prabu Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya ialah (a) faktor kemampuan yaitu kemampuan guru yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengajarkan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. (b) Faktor Motivasi yaitu sikap dari seseorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan⁶. Jadi selain kemampuan intelektual dan kematangan pengetahuan, motivasi merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan⁷. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan yang memberikan dorongan-dorongan bagi seseorang untuk melakukan

⁵ Lismasari, http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=6715, 2014, diakses tanggal 30-01-18.

⁶ AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama, hlm, 26.

⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet X, 2013, hlm, 5.

sesuatu yang berasal dari dalam maupun luar diri. Dorongan yang berasal dari dalam diri dapat berupa komitmen pribadi atau kondisi psikologis yang mengarahkan pada pencapaian suatu hal. Dan dorongan yang berasal dari luar dapat berupa dorongan yang dilakukan oleh pihak lain baik itu kerabat, manajer, ataupun kompetitor.

Seperti yang telah dikatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari faktor eksternal maupun faktor internal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru ialah adanya motivasi berprestasi. Pupuh Fathurrohman dan AA Suryana menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan peringkat terpuji. Motivasi berprestasi bagi guru merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seorang guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan optimal agar dapat mencapai hasil yang optimal, ataupun dorongan untuk mencapai prestasi-prestasi akademik ataupun kompetisi untuk semakin mendorong kualitas kerja yang dilakukannya.

McClelland dalam Hamzah menyatakan bahwa terdapat beberapa ciri dari sifat-sifat dasar orang yang memiliki motivasi berprestasi diantaranya⁸: (1) Selera akan keadaan yang menyebabkan seseorang dapat bertanggung jawab secara pribadi; (2) kecenderungan menentukan sasaran-sasaran yang pantas (sedang) dan memperhitungkan resikonya; (3) Keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja. Kemudian Dimiyati dan Mudjiono juga menyatakan beberapa ciri-ciri sikap yang menunjukkan seseorang memiliki motivasi yakni:

⁸Ibid, hal 47.

(1) Merupakan kecenderungan berfikir, merasa, kemudian bertindak, (2) memiliki daya dorong untuk bertindak, (3) relatif bersifat tetap, (4) berkecenderungan melakukan penilaian, (5) dapat timbul dari pengalaman, dapat dipelajari atau berubah.

Berdasarkan identifikasi awal di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura penulis menemukan fenomena bahwa tingkat motivasi berprestasi dikalangan guru masih kurang. Hal tersebut dibenarkan oleh Zulfaruddin Matondang, SPd selaku wakil kepala madrasah yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi dikalangan guru masih bisa dikatakan di bawah rata-rata. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya antusias guru dalam kegiatan-kegiatan kompetisi antar guru, seminar dan lokakarya tentang keterampilan guru, dan kegiatan-kegiatan sejenis lainnya. Selanjutnya beliau menjelaskan bahwa kurangnya motivasi berprestasi dikalangan guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu dari faktor diri sendiri yang kurang memiliki kompetensi ataupun kurang peduli dengan kegiatan-kegiatan semacam itu. Lalu tidak adanya tuntutan dari sistem pendidikan yang mewajibkan guru-guru harus memiliki prestasi akademik. Beliau mengatakan bahwa rata-rata guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura hanya menyiapkan item-item yang berhubungan dengan pemenuhan tuntutan program sertifikasi. Selanjutnya ketika penulis menanyakan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura beliau mengatakan bahwa belum ada pengaruh yang signifikan antara hubungan kedua hal tersebut. Hal itu dikatakan berdasarkan asumsi pribadi beliau dan juga dikarenakan belum ada penelitian yang dilakukan untuk melihat seberapa

jauh hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di Man 2 TanjungPura.

Berdasarkan fenomena tersebut, menarik hati penulis untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat”. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di sekolah tersebut serta agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap keduanya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka Dapat diidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah yang dimaksud dengan Motivasi Berprestasi?
2. Apakah yang dimaksud dengan Kinerja Guru?
3. Adakah hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura?
4. Sejauh mana hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung pura.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Guru di MAN 2 Tanjung Pura?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura?

3. Bagaimana hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura?

D. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat Motivasi Guru di MAN 2 Tanjung Pura.
2. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Dapat mengetahui bagaimana Motivasi Berprestasi Guru di MAN 2 Tanjung Pura.
2. Dapat mengetahui bagaimana Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura.
3. Dapat mengetahui bagaimana Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura.
4. Dapat menjadi acuan kepala sekolah dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru.
5. Dapat menjadi acuan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru.
6. Dapat menjadi tambahan khasanah keilmuan bagi pembaca penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi Berprestasi

a. Pengertian Motivasi Berprestasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu “*Movere*” yang berarti kata motivasi atau daya penggerak, dalam bahasa inggris lebih dikenal dengan istilah “*to move*” dengan arti mendorong atau menggerakkan. Motivasi juga berasal dari kata Motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri untuk melaksanakan sesuatu (gerak)⁹, sedangkan motivasi artinya ialah sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan suatu perbuatan dengan menggunakan cara-cara tertentu berdasarkan motif yang melatarbelakanginya.

Secara singkat motivasi dapat didefnisikan sebagai suatu upaya pemberian dorongan-dorongan tertentu kepada orang lain agar bersedia untuk melakukan langkah-langkah yang ada untuk mencapai tujuan dari dorongan yang dilakukan. Atau juga dapat diartikan sebagai suatu proses penggerakan manusia agar bersedia untuk menjalankan apa yang diinginkan oleh si penggerak agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Pembahasan tentang motivasi merupakan pembahasan yang masih terus hangat diperbincangkan hingga saat ini. Banyak diantara para ahli yang memberikan pendapatnya tentang definisi dari motivasi. Beberapa pendapat ahli

⁹Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT Rineka Cipta, 2006, hlm, 132.

tentang motivasi diantaranya menurut Winardi dalam Fathoni memberikan pandangan bahwa motivasi ialah sebuah konteks organisasi, merupakan sebuah proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri¹⁰.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya Prabu menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*Atitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Selanjutnya Prabu menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal¹¹. motivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik merupakan hal yang diyakini akan timbul pada diri seseorang ketika seseorang tersebut memiliki respons yang positif terhadap lingkungan kerjanya.

Sedikit berbeda dengan pendapat sebelumnya, Sadili mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan¹². Jadi motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari satu pihak kepada pihak lain yang bersifat mendesak secara alami untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

Dalam mengorientasikan definisi motivasi, Jhonson dalam bukunya mengemukakan sebuah kisah tentang seorang pemuda yang bernama Lance

¹⁰*Ibid*, hlm 133.

¹¹AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung; Refika Aditama, 2009, hlm, 61

¹²Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; CV Pustaka Setia, 2006, hlm 281.

Amstrong. Lance Armstrong merupakan seorang pembalap sepeda yang hebat tetapi kemudian dia di diagnosis mengidap penyakit kanker pada tahun 1996. Peluang kesembuhannya diperkirakan kurang dari 50 persen saat pembalap sepeda itu mengikuti kemoterapi dan emosinya memburuk. Akan tetapi, Lance pulih dari penyakit itu dan bertekad untuk memenangkan lomba Tour de France sejauh kurang lebih 2.000 mil, sebuah perlombaan balap sepeda paling bergengsi di dunia. Hari demi hari Lance berlatih keras, terus bertekad untuk memenangkan lomba itu. Lance kemudian berhasil memenangkan lomba balap Tour de France dan bukan hanya sekali, tetapi sampai empat kali pada 1999, 2000, 2001, dan 2002. Dari hal tersebut Johnson menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi ialah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama¹³.

Dalam Al Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11 Allah berfirman :

ان الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بانفسهم

Artinya :

“Allah tidak akan mengubah suatu kaum sebelum kaum tersebut mengubah dirinya sendiri” (QS: Ar-Ra'd ayat : 11)

Imam Ali Ash-Shabuni dalam tafsirnya menjelaskan bahwa Allah tidak menyirnakkan nikmat-Nya dari kaum, kecuali jika mereka mengubah perilaku baik mereka dengan perilaku buruk. Ini termasuk sunnah Allah kepada masyarakat, bahwa Dia tidak mengubah hidup enak, kesehatan, aman dan keagungan mereka, kecuali jika mereka tidak mensyukuri nikmat itu dan melakukan maksiat. Dalam Al-Qur'an disebutkan Allah mewahyukan kepada seorang nabi diantara nabi-nabi bani

¹³ Johnson, C. Marla, *Handbook Of Organizational Performance*, Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2004, hlm 510.

isra'il : katakan kepada kaummu tidak ada keluarga maupun penduduk desa yang taat kepada Allah, lalu mereka durhaka kepadanya, kecuali Allah megubah apa yang mereka sukai menjadi apa yang mereka benci¹⁴.

Dari ayat tersebut dapat kita fahami bahwa Allah memberikan dorongan atau motivasi kepada makhluknya agar melakukan usaha-usaha yang dapat merubah kondisi seperti yang diinginkan. Jelas sekali dalam ayat tersebut bahwa Allah tidak akan merubah suatu kaum jika kaum tersebut tidak merubahnya. Itu menandakan bahwa kita tidak boleh hanya semata-mata berdo'a kepada Allah. Tetapi mesti selalu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian motivasi menurut para ahli beserta pemaparan diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi secara umum ialah suatu dorongan baik yang timbul karena orang lain maupun timbul dari dalam diri sendiri yang menuntut seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Berbicara tentang motivasi berprestasi tentu tidak terlepas dari pertanyaan siapa yang merumuskan konsep motivasi tersebut. Berdasarkan pernyataan hikmat dalam bukunya bahwa "konsep Motivasi Berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray dan di kembangkan oleh David Mc Clelland dengan membawa istilah kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*) sebagai awal dari motivasi berprestasi¹⁵. Setiap orang pasti memiliki dorongan untuk dapat mencapai suatu prestasi walaupun kadarnya berbeda-beda. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk melakukan yang

¹⁴Muhammad Ali As-Shabuni, *Shafwatut Tafasir; tafsir-tafsir pilihan (jilid 3)*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2011, hlm 14.

¹⁵Hikmat, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, hlm 283.

terbaik dan selalu berusaha untuk lebih unggul dari yang lain begitupun sebaliknya. Hal tersebut sesuai dengan sikap yang dicontohkan oleh Lance Amstrong pada contoh yang telah dikemukakan sebelumnya.

Berawal dari konsep Murray dan pengembangan Mc Clelland, banyak diantara para ahli yang juga memberikan definisi dari motivasi berprestasi seperti : Tiorena yang menyatakan bahwa “Motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada pada individu untuk mengungguli, mendapatkan prestasi yang dihibungkan dengan seperangkat standard dan berusaha mendapatkan kesuksesan atas kegiatan yang dilakukannya”¹⁶. Sejalan dengan pernyataan tersebut Syarif juga menyatakan bahwa “Motivasi berprestasi ialah seseorang yang terdorong untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baik mungkin, bahkan lebih baik dari orang lain mengindikasikan bahwa seseorang tersebut memiliki motivasi berprestasi yang tinggi”¹⁷. Selanjutnya Khairani menjelaskan bahwa “Motivasi berprestasi adalah sebagai suatu cara berfikir tertentu apabila terjadi pada diri seseorang cenderung membuat orang itu bertindak laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi”¹⁸.

Dari beberapa pengertian Motivasi Berprestasi diatas dapat di fahami bahwa Motivasi Berprestasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi orang lain agar dapat mencapai hasil kerja yang tertinggi dan mendapatkan prestasi atas pekerjaannya.

¹⁶Sariningsih Tiorena, *Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas X (Survei Pada SMK Se Kecamatan Ciracas) Tahun 2009/2010*, Jurnal Formatif 1(2), ISSN: 2088-351X, 2010, hlm 100.

¹⁷Kemali Syarif, *Perkembangan Peserta Didik*, Medan: Unimed Press, 2014, hlm 119.

¹⁸Makmum Khairani, *Psikologi Belajar*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, hlm 182.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi yang timbul pada diri seseorang tentunya terbentuk disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tiorena mengemukakan bahwa terdapat 4 faktor utama yang dapat berpengaruh terhadap timbulnya motivasi berprestasi pada diri seseorang, diantaranya yaitu¹⁹ :

- 1) Pengaruh keluarga dan kebudayaan (*family and cultural influence*)
Besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam suatu keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi. Produk-produk kebudayaan pada suatu negara seperti cerita rakyat sering mengandung tema-tema prestasi yang bisa meningkatkan semangat warga negaranya.
- 2) Peranan dari konsep diri (*role of self concept*)
Konsep diri merupakan konsep tentang bagaimana seseorang berfikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam bertindak laku.
- 3) Pengaruh dari peran jenis kelamin (*influence of sex roles*)
Prestasi yang tinggi biasanya selalu diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal, khususnya jika wanita tersebut berada diantara pria. Pada wanita terdapat kecenderungan takut akan kesuksesan (*fear of succes*) yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan. Perbedaan jenis kelamin pada pria dan wanita lebih disebabkan karena faktor budaya bukan genetik.
- 4) Pengakuan dan prestasi (*recognition and achievement*)
Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa diperdulikan oleh orang lain.

Dari keempat faktor tersebut dapat kita lihat bahwasanya secara umum motivasi berprestasi dapat terbentuk dari sisi internal individu meliputi konsep diri, paradigma tentang peran dan fungsi gender dan eksternal individu meliputi pengaruh keluarga, lingkungan, asupan informasi, maupun posisi dalam strata sosial individu tersebut.

¹⁹Sariningsih Tiorena, *Loc Cit*, hlm 99.

c. Karakteristik dan ciri-ciri individu yang memiliki Motivasi Berprestasi.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya oleh Mc Clelland tentang konsep *need achievement* bahwa setiap orang pasti memiliki kebutuhan terhadap penghargaan atau prestasi, walaupun memiliki kadar yang berbeda-beda. Lalu bagaimana kita dapat mengetahui bahwasanya seseorang itu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi atau tidak. Tentunya hal itu dapat dilihat dari karakteristik seseorang tersebut. Djaali mengemukakan beberapa karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu²⁰ :

- 1) Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasil-hasilnya, dan bukan atas dasar untung-untungan, nasib, atau kebetulan.
- 2) Memilih tujuan yang realistis tapi menantang dari tujuan yang terlalu mudah dicapai atau terlalu besar risikonya.
- 3) Mencari situasi atau pekerjaan yang dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
- 4) Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
- 5) Mampu menanggihkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
- 6) Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya, ia akan mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lambang prestasi suatu ukuran keberhasilan.

Selanjutnya menurut Danim orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut²¹ :

- 1) Berani mengambil resiko
Bagi orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, ia tidak takut akan mengalami suatu kegagalan, karena mereka menganggap resiko adalah suatu tantangan yang harus diambil, dan melakukan upaya agar mampu memperkecil resiko dengan cara selalu belajar walaupun tidak dibebani oleh tugas.
- 2) Menghendaki umpan balik

²⁰Djaali, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013, hlm 109.

²¹S.B. Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hlm 33

Umpan balik berfungsi sebagai bahan introspeksi diri bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, karena mereka ingin segera melihat hasil dari pekerjaannya.

- 3) Keberhasilan diperhitungkan secara teliti
Seseorang pada umumnya memiliki motivasi berprestasi yang tinggi hanya memperhatikan keberhasilan prestasinya saja dan tidak memperhatikan penghargaan materi.
- 4) Mengintegrasikan dengan tugas
Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi tidak akan mau meninggalkan tugasnya yang belum selesai. Tidak akan puas sebelum pekerjaan itu selesai sepenuhnya.

Sejalan dengan Danim, Mc Clelland dalam Hikmat menjelaskan bahwa

ada sejumlah karakteristik yang dapat terlihat pada seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diantaranya yaitu²² :

- 1) Berani mengambil resiko moderat, maksudnya ialah resiko yang berada diantara resiko tertinggi dan resiko terendah. Atau dapat dikatakan sebagai orang yang senang berada diantara resiko.
- 2) Menghendaki umpan balik segera (*Immediate feedback*) yaitu orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi segera menghendaki umpan balik dari hasil pekerjaannya. Informasi yang dia dapatkan digunakan untuk meningkatkan prestasinya menjadi lebih baik.
- 3) Keberhasilan diperhitungkan secara teliti yaitu orang yang bekerja seperti ini lebih mementingkan pencapaian tugas yang dibebankan kepadanya tanpa memperhitungkan secara berlebihan imbalan apa yang akan dia peroleh.
- 4) Mengintegral dengan tugas yaitu pekerja dengan motivasi berprestasi tinggi menerima tugas sebagai bagian dari hidupnya. Tugas-tugas atau pekerjaan (*order*) yang dihadapi atau dilimpahkan kepadanya tidak dipandang sebagai beban akan tetapi dilihat sebagai kewajiban.

Jika diperhatikan secara mendetail dari beberapa pandangan para ahli diatas, kita akan mendapati persamaanstatement yang jika ditarik benang merahnya secara umum karakteristik orang atau individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi ialah memiliki kepribadian bertanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko dan menghadapi tantangan, berorientasi untuk selalu mengadakan perbaikan diri, selalu mempertimbangkan langkah-langkah

²²Hikmat, *Loc Cit*, hlm 228.

yang diambil, dan terus menerus meningkatkan kinerja agar dapat semakin mengoptimalkan pencapaian prestasinya.

Selain dilihat dari karakteristiknya, individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi juga dapat dilihat dari beberapa ciri-ciri yang ada. Seperti yang dikemukakan oleh Aryaman bahwa “ciri-ciri” individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi antara lain²³ :

- 1) Mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain.
- 2) Mempunyai keinginan bekerja dengan baik.
- 3) Berfikir realistis, tahu kemampuan dan kelemahan dirinya.
- 4) Memiliki tanggung jawab pribadi.
- 5) Mampu membuat terobosan dalam berfikir, berfikir strategis dalam jangka panjang.
- 6) Selalu memanfaatkan umpan balik untuk perbaikan.

Selanjutnya menurut Nurseto bahwasanya diantara ciri-ciri individu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi diantaranya ialah²⁴:

- 1) Menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin.
- 2) Bekerja tidak atas dasar untung-untung tapi dengan perhitungan yang terukur.
- 3) Berfikir dan berorientasi kepada masa depan.
- 4) Lebih mementingkan prestasi daripada upah yang diterimanya.
- 5) Tidak konsumtif melainkan produktif.
- 6) Cenderung berorientasi ke dalam (*Inner orientation*) kendati cukup tanggap terhadap stimulasi lingkungan.
- 7) Bersemangat, kerja keras, dan penuh vitalitas.
- 8) Tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin.
- 9) Tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya.
- 10) Dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk-petunjuk orang lain selama itu sesuai dengan gagasannya.
- 11) Lebih senang bekerja pada tugas-tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi bukan yang menonton.

²³I Komang Budi Mas Aryawan, *Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Attention, Relevance, Confidence, Satisfaction (ARCS) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil belajar IPS Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Gugus XIII Kecamatan Buleleng*, E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Pendidikan Dasar 4 :1-11, 2014, hlm 2.

²⁴Tejo Nurseto, *Pembelajaran Motivasi Berprestasi Dalam Mata Kuliah Kewirausahaan Dengan Game Tournament*, Jurnal Ekonomi & Pendidikan 7(1): 82-93, 2010, hlm 89.

- 12) Gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya.
- 13) Selalu menjadikan pekerjaannya yang lalu sebagai umpan balik bagi penentuan tindak lanjutan.
- 14) Segan bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekannya jauh di belakang.
- 15) Merasa menyesal kalau hasil kerjanya jelek, apalagi kalau diperlakukan orang lain.
- 16) Berprinsip bahwa upah yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerjanya.
- 17) Memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat di duga daripada resiko besar walaupun hasilnya besar.

Menambahi hal tersebut, Sardiman menyebutkan beberapa ciri-ciri yang dimiliki oleh individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diantaranya ialah²⁵ :

- 1) Tekun menghadapi tugas.
- 2) Ulet menghadapi kesulitan.
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- 4) Lebih senang bekerja mandiri.
- 5) Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin.
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya.
- 7) Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini.
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari beberapa pemaparan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dari para ahli diatas, dapat di ambil intisarinnya bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam dirinya secara umum memiliki ciri-ciri bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan padanya dan mengerjakannya secara maksimal, lalu tidak mudah putus asa, tidak mudah berpuas diri, memiliki target dan pertimbangan yang jelas, memiliki rasa penghargaan yang tinggi terhadap pendapat orang lain, berani mengambil resiko dan menghadapi tantangan dari setiap tugas yang diberikan, dan menjadi segala sesuatu yang telah selesai dikerjakan sebagai suatu pembelajaran dan tolak ukur

²⁵Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 83.

evaluasi bagi dirinya agar dapat mengerjakan tugas dengan lebih baik di waktu selanjutnya.

2. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Setiap organisasi ataupun kelompok kerja tentu memiliki pembagian tugas dan kepercayaan masing-masing pada anggotanya. Dan dari pembagian tugas tersebut, tentunya organisasi atau kelompok kerja selalu mengharapkan kinerja yang baik dari anggota yang telah diberikan kepercayaan pada posisinya, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Umumnya kinerja diartikan sebagai pencapaian yang dapat terlihat melalui hasil dari pekerjaan seseorang. Seperti yang dijelaskan oleh Barnawi bahwasanya “kinerja ialah tingkat keberhasilan atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standard kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi”²⁶.

Menurut Bastian dalam Fahmi “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic planning*) suatu organisasi”²⁷. Sedangkan Smith dalam Usman menyatakan “Performance atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses”²⁸. Selanjutnya Usman juga menjelaskan bahwa kinerja

²⁶Barnawi & Arifin Mohammad, *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, hlm 13.

²⁷Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm 2.

²⁸Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Mutiara Ilmu, 2007, hlm 74.

merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya”²⁹.

Maka dari pendapat para ahli tentang definisi kinerja tersebut dapat semakin kita fahami bahwa sesungguhnya kinerja merupakan suatu pencapaian yang diraih oleh seseorang dalam organisasi, yang didapatkan melalui proses kerja atau usaha kerja yang dilakukan dalam skala waktu tertentu. Pencapaian tersebut dapat terlihat dari seberapa besar tuntasnya target yang telah dirumuskan dalam rencana strategis (*strategic planning*) organisasi.

Selanjutnya guru dalam penjelasan Sardiman ialah satu komponen dalam proses belajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang berpotensi di bidang pembangunan, oleh karena itu guru harus berperan secara aktif dan menempatkan hidupnya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang³⁰. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa guru memiliki peran yang sangat strategis dan juga urgen dalam mencapai tujuan pembelajaran secara optimal. Karena guru merupakan komponen yang langsung bersentuhan dengan objek pendidikan, dan sangat berperan dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang ada. Maka, guru juga mesti dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Karena selain dituntut untuk dapat membentuk sumber daya manusia yang ada, guru juga harus dapat memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tinggi rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, pekerja ataupun guru dalam bekerja tentunya tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang ikut

²⁹ Ibid.

³⁰ A.M. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali, Cet-XXII, 2014, hlm 125.

mempengaruhinya. Secara umum Syachroni menjelaskan bahwa “baik buruknya kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhinya. Akan tetapi, secara garis besarnya adalah sebagai perpaduan antara faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*) yang ada pada diri pegawai tersebut”³¹. Bila kedua faktor tersebut baik pada setiap diri pegawai, maka besar kemungkinan pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Sedangkan menurut Gibson dalam Yamin ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja seseorang, yaitu³² :

- 1) Faktor individual
Yaitu merupakan kemampuan dan keterampilan dari setiap individual dalam bekerja. Adapun faktor individual terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.
 - b) Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, dan penghasilan.
 - c) Demografis : umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Faktor organisasional
Yaitu merupakan kemampuan yang dilihat dari segi organisasi. Adapun faktor organisasional terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan.
 - c) Imbalan.
 - d) Struktur.
 - e) Desain pekerjaan.
- 3) Faktor psikologis
Yaitu merupakan kemampuan yang berasal dari kejiwaan individu guru. Adapun faktor psikologis terdiri dari :
 - a) Perspsi
 - b) Sikap
 - c) Kepribadian
 - d) Belajar
 - e) Motivasi

Selanjutnya Mulyasa mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (produktivitas kerja), yang diantaranya ialah³³ :

³¹Syachroni, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi*, Jurnal Dinamika Manajemen, Vol-1, No 2, ISSN 2338-123X, 2013, hlm 122.

³²Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006, hlm 89.

³³Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005, hlm 139.

- 1) Sikap, mental berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja;
- 2) Pendidikan;
- 3) Keterampilan;
- 4) Manajemen;
- 5) Hubungan industrial;
- 6) Tingkat penghasilan;
- 7) Gizi dan kesehatan;
- 8) Jaminan sosial;
- 9) Lingkungan dan suasana kerja;
- 10) Kualitas sarana;
- 11) Teknologi yang dipakai;
- 12) Kesempatan berprestasi.

Sutormeister dalam Usman juga mengatakan bahwa³⁴ :

Kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi. Secara matematik dapat dirumuskan dan dirinci definisi kinerja sebagai berikut : “*Job Performance = Ability x motivation*”. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah “faktor kemampuan (*ability*) = pengetahuan (*knowledge*) + keterampilan (*skill*), dan faktor motivasi (*motivation*) = sikap (*attitude*) + situasi kerja (*situation*).

Maka dari beberapa pemaparan ahli yang telah dilampirkan di atas, dapat kita simpulkan bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibagi pada dua jenis faktor, yaitu : (1) faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai, berupa motivasi kerja, keadaan psikologis, sikap, etos kerja yang memberikan dorongan bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. dan (2) faktor eksternal yang berasal dari kondisi lingkungan pegawai, berupa situasi lingkungan kerja, hubungan sosial, posisi sosial, imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, dan kesempatan berprestasi yang tersedia. Namun sesungguhnya faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap baiknya kinerja seseorang ialah faktor yang berasal dari diri sendiri. Karena kuatnya dorongan yang berasal dari dalam diri akan memacu individu untuk terus dapat melakukan

³⁴ Nasir Usman, *Op Cit*, hlm 74.

tugas dengan sebaik-baiknya walaupun terdapat hambatan-hambatan yang dapat mengganggu kinerjanya.

c. Indikator kinerja guru

Dalam upaya optimalisasi kinerja seorang guru, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan. Indikator tersebut dapat dijadikan semacam ukuran bagi kinerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Husna menyebutkan beberapa indikator kinerja guru profesional yang mengacu pada UU guru dan dosen. Adapun diantara indikator tersebut ialah³⁵ :

- 1) Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep
- 2) Pengelolaan program belajar mengajar
- 3) Pengelolaan kelas
- 4) Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar
- 5) Penguasaan landasan-landasan pendidikan
- 6) Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar
- 7) Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah
- 8) Menguasai metode berfikir
- 9) Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional
- 10) Memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik
- 11) Memiliki wawasan tentang penilaian pendidikan
- 12) Mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
- 13) Mampu memahami karakteristik peserta didik
- 14) Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah
- 15) Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan
- 16) Berani mengambil keputusan
- 17) Memahami kurikulum dan perkembangannya
- 18) Mampu bekerja berencana dan terprogram
- 19) Mampu menggunakan waktu secara tepat

Sedangkan Mitchell dalam Mulyasa menyatakan bahwa “kinerja guru meliputi beberapa kriteria yang dapat dijadikan indikator dalam penilaian kinerja

³⁵Husna Asmara, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015, hlm 28.

guruyaitu : “(1) *Quality of work*, (2) *Promptness*, (3) *Initiative*, (4) *Capability*, (5) *Communication*”³⁶.

- 1) Kualitas kerja (*Quality of work*), yaitu mutu dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut dapat terlihat apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dan telah memenuhi standard kompetensi yang ada atau tidak.
- 2) Ketepatan waktu (*Promptness*), yaitu apakah guru selalu bekerja tepat waktu atau tidak. Hal tersebut dapat terlihat apakah guru selalu datang tepat waktu, mengajar dengan tepat waktu dan apakah guru selalu menggunakan waktu secara tepat dalam pekerjaannya.
- 3) Inisiatif (*Initiative*), yaitu sikap guru yang peka terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya sehingga mampu mengambil tindakan yang dapat semakin meningkatkan stabilitas pekerjaannya.
- 4) Kemampuan (*Capability*), yaitu potensi yang ada pada diri seorang guru, baik kemampuan berfikir ataupun fisik yang dimiliki oleh guru yang dapat mendukung kinerjanya.
- 5) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan menyampaikan informasi dan kemampuan berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

Secara khusus di Indonesia telah tertuang beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dari baiknya kinerja seorang guru. Yaitu dengan memenuhi beberapa indikator yang telah diatur dalam PP No 74 Tahun 2008 pada BAB II pasal 3 ayat 2 yang menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang guru

³⁶Mulyasa, *Op Cit*, hlm 150.

ialah³⁷ : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi sosial, (3) kompetensi kepribadian, (4) kompetensi sosial, dan (5) Kompetensi profesional.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa indikator utama baiknya kinerja seorang guru dapat dilihat dari ketepatan waktu, kualitas kerja, kemampuan guru, komunikasi yang dilakukan pada lingkungan sekitar, serta memenuhi kompetensi-kompetensi yang ada. Maka apabila guru telah memenuhi beberapa indikator dan kompetensi tersebut, dapat dikatakan bahwa guru telah memiliki kinerja yang baik.

d. Penilaian Kinerja Guru

Untuk mengetahui seberapa baik tingkat kinerja dari guru, maka harus dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan. Penilaian yang dilakukan bertujuan untuk melihat seberapa tinggi kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru. Sehingga dapat dijadikan tolak ukur atau acuan bagi tindakan apa yang nantinya akan diambil terhadap upaya peningkatan kinerja guru. Dalam memahami tujuan dari dilakukannya penilaian terhadap kinerja guru tersebut, Nawawi dalam Barnawi menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja guru dapat dibagi pada dua tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Adapun penjelasannya ialah sebagai berikut³⁸:

- 1) Tujuan umum
 - a) Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan kinerja guru.
 - b) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 2) Tujuan Khusus
 - a) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan komunikasi antara atasan dengan bawahan ssebagai usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis.

³⁷http://unnes.ac.id/wp-content/uploads/PP_74_Tahun_2008.pdf

³⁸Barnawi & Arifin Muhammad, *Op Cit*, hlm 50.

- b) Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi guru dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwasanya urgensi dari penilaian kinerja bukan hanya ingin mengetahui seberapa besar pencapaian kinerja guru. Namun terdapat urgensi yang lain yaitu semakin meningkatkan mutu komunikasi organisasi dan menjadi bahan evaluasi yang dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam melaksanakan kinerja di waktu selanjutnya.

Kemudian penilaian kinerja guru bukanlah hanya menjadi tugas atasan, karena untuk semakin memperkuat penilaian kinerja guru maka juga harus melibatkan beberapa sumber penilaian yang lain. Seperti yang di sebutkan oleh yamin bahwasanya beberapa sumber penilaian kinerja guru atau tenaga pendidikan adalah³⁹ : (1) Penilaian atas diri sendiri; (2) Penilaian oleh siswa; (3) Penilaian oleh rekan sejawat; (4) Penilaian oleh atasan langsung. Melakukan penilaian dengan melibatkan beberapa sumber penilaian merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Karena jika penilaian hanya dilakukan oleh pihak atasan, maka penilaian yang dilakukan hanya sebatas yang di ketahui dan diperhatikan oleh atasan. Logikanya pihak atasan tidak mungkin dapat memperhatikan dan mengamati bawahannya sepanjang waktu. Maka dengan melibatkan unsur-unsur yang lain, penilaian yang dilakukan dapat lebih komprehensif dan lebih memiliki akurasi yang tinggi. Sehingga penilaian yang di dapat akan semakin menguatkan kondisi sebenarnya tentang seberapa jauh pencapaian kinerja guru.

Dalam melihat pencapaian kinerja guru, dapat dilakukan dengan melakukan penilaian pada hal pokok yang dapat menggambarkan kinerja tersebut. Tentunya hal-hal yang menjadi aspek penilaian mestilah dapat menjadi acuan bagi

³⁹Martinis Yamin dan Maisah, *Op Cit*, hlm 125

gambaran bagaimana pencapaian kinerja yang telah dilakukan. Mulyasa menyatakan bahwa ada tujuh hal yang harus diperhatikan dalam proses penilaian kinerja guru, yaitu⁴⁰ :

- 1) Ada tidaknya persiapan guru untuk mengajar di kelas.
- 2) Apakah guru sudah berlaku adil (tidak diskriminatif) terutama dalam pemberian penilaian kepada peserta didik.
- 3) Apakah guru sudah memberi penghargaan yang pantas kepada peserta didik yang berkelakuan baik dengan cara menyediakan waktu yang sama dengan waktu yang mereka luangkan untuk anak didik yang berperilaku negatif.
- 4) Apakah guru menggunakan tindakan konstruktif dalam penerapan disiplin kepada para peserta didik.
- 5) Apakah guru menjadi pembelajar sepanjang hayat dan senantiasa menyesuaikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat.
- 6) Apakah guru mampu mengenali para peserta didik dalam situasi di kelas maupun di luar kelas.
- 7) Apakah guru memiliki tindakan yang dapat dijadikan panutan atau contoh.

Dari beberapa hal yang dijelaskan diatas terlihat dengan jelas bahwasanya penilaian yang dilakukan terhadap kinerja guru bukan hanya pada konteks kegiatan belajar mengajar saja. Namun juga pada aktifitas sosial yang dilakukan oleh guru di luar kelas. Bagaimana tingkah laku, etika, tindak tanduk guru dalam kehidupan sehari juga memiliki muatan untuk dinilai jika ingin melihat bagaimana kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru tersebut. Hal tersebut tidak lain dilatar belakangi oleh fakta bahwasanya guru bukan hanya menjadi seorang pengajar, namun juga sebagai contoh dan suri tauladan bagi lingkungan sekitarnya khususnya bagi peserta didiknya.

⁴⁰E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm 151.

B. Penelitian Relevan

Berdasarkan landasan teori yang peneliti uraikan diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti :

1. Arum Diah Ratnasari (2017) pada penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh guru yang sudah disertifikasi di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Batang yang berjumlah 80 guru yang dipergunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan alat ukur dokumentasi kinerja guru dan skala motivasi berprestasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Product Moment dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi $r = 0,095$ dengan signifikansi $= 0.400$ ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang disertifikasi. Variabel hubungan kinerja termasuk dalam kategori baik, sedangkan variabel motivasi berprestasi termasuk dalam kategori tinggi⁴¹.
2. Ida Supraswati (2016) pada penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Dalam

⁴¹ <http://eprints.ums.ac.id/51128/28/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> diakses tanggal 04-03-2018

Pembelajaran Sdn Gugus Silawe Kajoran Magelang” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran Sekolah Dasar Negeri di Gugus Silawe Kajoran Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *expost facto*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Silawe yang berjumlah 59. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan uji kolerasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berprestasi guru di Gugus Silawe Kajoran Magelang tergolong sedang dengan frekuensi 80%; (2) Kinerja guru di Gugus Silawe Kajoran Magelang tergolong sedang dengan frekuensi 83%; dan (3) Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Gugus Silawe Kajoran Magelang ditunjukkan dengan nilai singnifikasi 0,007 dan nilai kolerasi 0,902. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin baik kinerja dalam pembelajarannya, begitu pula sebaliknya⁴².

3. Fabiola Hendrati (2014) pada penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang”. Penelitian ini bertujuan melihat hubungan motivasi berprestasi dan harga diri dengan kinerja guru SD di Malang. Hasil

⁴² journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/pgsd/article/download/1947/1676 diakses tanggal 04-03-2018

penelitian ini menunjukkan bahwa antara harga diri dan kinerja guru terdapat korelasi positif yang signifikan dengan hasil sebesar 6,416 dengan $p = 0,022$ (dengan $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan semakin tinggi harga diri seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru SD di Malang, dan sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin rendah pula kinerja guru SD di Malang. Adapun hasil penelitian yang mengatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru, hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sedangkan Sumbangan efektif menunjukkan bahwa harga diri dan motivasi berprestasi secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 40,7 % terhadap Kinerja guru, sisanya 59,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini⁴³.

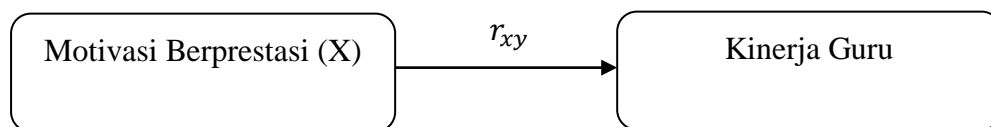
4. Doddy Hendro Wibowo (2015) Pada Penelitian Yang Berjudul ” Motivasi Berprestasi Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Guru”. Yang mana tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di jenjang SMA. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SMA Kristen I dan SMA Kristen II Salatiga sejumlah 46 guru. Hasil uji korelasi yang dilakukan dengan Spearman-Rank, diperoleh nilai koefisien korelasi $r = -0,092$, dengan probabilitas 0,544 ($p > 0,05$).

⁴³ <https://media.neliti.com/media/publications/127478-ID-hubungan-motivasi-berprestasi-dan-harga.pdf> diakses tanggal 04-03-2018.

Nilai probabilitas yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru⁴⁴.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel moderasi, yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar tersebut menerangkan bahwa Motivasi Berprestasi (X1) berhubungan dengan kinerja guru (Y).

Adapun indikator dari variabel penelitian tersebut ialah :

1. Indikator variabel motivasi berprestasi
 - a. Berani mengambil resiko
 - b. Menghendaki umpan balik
 - c. Keberhasilan diperhitungkan secara teliti
 - d. Mengintegrasikan dengan tugas

⁴⁴ https://www.researchgate.net/publication/315110795_Motivasi_Berprestasi_Dalam_Kaitannya_Dengan_Kinerja_Guru diakses tanggal 04-03-2018

2. Indikator variabel kinerja guru

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan diri
- e. Komunikasi

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : “ Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura, Kabupaten Langkat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura, Kabupaten Langkat, waktu pelaksanaan nya pada awal bulan Maret sampai dengan bulan Mei tahun 2018.

B. Desain Penelitian

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁴⁵

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian

⁴⁵Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Yogyakarta: CAPS (Center of Akademik Publishing Service), 2014, hlm 2.

korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik- keduanya merupakan variable kontinu.⁴⁶

Kemudian menurut Sumanto penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.⁴⁷

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁸ Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Tanjung Pura, Kabupaten Langkat yang berjumlah 60 orang.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukurannya, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kalau yang ingin di ukur adalah masyarakat sunda sedangkan yang dijadikan sampel adalah hanya orang banten saja, maka sampel tersebut tidak valid, karena tidak

⁴⁶ Syaukani, *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*, Bandung: Perdana Publishing, 2015, hlm. 5.

⁴⁷ Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014, hlm 197.

⁴⁸ Indra Jaya, *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, 2013, hlm 20.

mengukur sesuatu yang sebenarnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Dalam proses pengambilan sampel, penulis mengacu kepada table yang digunakan oleh Krejcie dan Morgan. Karena populasi memiliki tingkat homogenitas yang tinggi, maka apabila diambil sampel secara acak dari populasi sudah dapat mewakili keseluruhan populasi. Berdasarkan table Krejcie dan Morgan, apabila sampel berjumlah sebanyak 60 orang, maka sampel yang diambil ialah sebanyak 52 orang.

Dengan demikian, dari penjabaran diatas peneliti menggunakan penelitian korelasional dengan jumlah populasi 60 orang guru, oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah 52 dari populasi yaitu 60 orang guru.

D. Definisi Operasional

Peneliti mendefinisikan variabel secara operasional yaitu :

1. Motivasi Berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuai dengan indikator sebagai berikut : berani mengambil resiko, menghendaki umpan balik, keberhasilan diperhitungkan secara teliti, dan mengintegrasikan dengan tugas. Adapun instrument yang digunakan dalam variabel ini adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan 4 alternatif yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Kemudian untuk pemberian skor, pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.

2. Kinerja Guru dilihat dari beberapa indikator, yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan diri, dan komunikasi. Adapun instrument yang digunakan dalam variabel ini adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan 4 alternatif yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Kemudian untuk pemberian skor, pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.

E. Instrument Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian dikenal adanya beberapa metode penggunaan data, yaitu cara-cara yang ditempuh oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif. Dalam suatu penelitian mungkin seseorang tidak cukup hanya memakai satu metode atau teknik pengumpulan data. Adakalanya dipakai dua atau tiga metode dianggap tepat oleh karena itu dalam memilih metode mana yang akan dipakai diperlukan beberapa pertimbangan yang matang, sehingga hasil penelitian betul-betul bermanfaat atau mencapai tujuan yang diharapkan oleh si peneliti.

Dalam hal itu penjaminan validasi isi (*content validity*) dilakukan dengan menyusun kisi-kisi pernyataan angket motivasi berprestasi dengan kinerja guru:

No.	Pilihan Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3

4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Table 3.1: Skor Penilaian Angket

Penyusunan angket disesuaikan dengan indicator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrument. Adapun kisi-kisi instrument/ angket penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Indicator	Nomor Item	Jumlah Item
Motivasi Berprestasi (X)	Berani mengambil resiko		
	Menghendaki umpan balik		
	Perhitungan keberhasilan yang tinggi		
	Mengintegrasikan dengan tugas		
	Jumlah		

Table 3.2: kisi-kisi Instrument Penelitian Motivasi Berprestasi

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Kinerja Guru (Y)	Kualitas kerja		
	Ketepatan waktu		
	Inisiatif		

	Imbalan		
	Kemampuan diri		
	Komunikasi		
	Jumlah		

Table 3.3: kisi-kisi Instrument Penelitian Kinerja Guru

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung dari tujuan penelitian, tersedia waktu, tenaga dan biaya. Untuk menghubungkan penelitian dengan unit analisisnya, maka dikembangkanlah instrument penelitian. Instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel. Untuk mendapatkan data yang baik, instrument penelitian khususnya, angket dan tes harus memenuhi setidaknya syarat berikut:

1. Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrument untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrument penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrument penelitian yang baik adalah kemampuan membedakan data yang bersumber dari variable-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrument penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk

tujuan yang berbeda pula. Instrument penelitian harus memiliki instrument yang berbeda, untuk tujuan penggalan pengetahuan.

Perhitungan validitas butir tes menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu:⁴⁹

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

x = Skor butir

y = Skor total

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Banyak siswa

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ (r_{tabel} diperoleh dari nilai kritis r *product moment*)

2. Reliabilitas

Mengukur sebuah variabel pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lainya untuk mengukur variable yang sama. Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonsistenan instrument penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin memepercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrument penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrument penelitian berbeda-beda.⁵⁰

⁴⁹ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 147

⁵⁰ Syahrums & Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2013, hlm. 131-135.

Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu : ⁵¹

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas yang dicari
 $\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item
 σ_t^2 : Varians total
 n : Jumlah soal
 N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

- $r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah (SR)
 $0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah (RD)
 $0,40 < r_{11} \leq 0,60$ reliabilitas sedang (SD)
 $0,60 < r_{11} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi (TG)
 $0,80 < r_{11} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi (ST)

⁵¹Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2007, hlm.109

F. Teknik Pengumpulan Data

Instrument penelitian yang berbeda-beda. Menurut bentuknya, instrument penelitian kuantitatif terdiri atas beberapa jenis:

1. Kuesioner: seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengungkapkan pendapat, keadaan, kesan yang ada pada diri responden sendiri maupun di luar dirinya. Penyusunan kuesioner hendaknya memperhatikan beberapa hal yang menjadi focus perhatian penyusunan kuesioner, sehingga kuesioner yang disajikan kepada responden memiliki tingkat keterbacaan tinggi, hal-hal yang menjadi perhatian dalam menyusun kuesioner antara lain:
 - a. Membuat kata pengantar
 - b. Menyertakan petunjuk pengisian angket yang menjelaskan tentang cara menjawab pertanyaan/pertanyaan yang terdapat dalam instrument
 - c. Item pertanyaan dalam kuesioner disusun sedemikian rupa sehingga dapat dipahami setiap responden
 - d. Hindari pertanyaan yang dapat menimbulkan kecurigaan, menimbulkan potensi permusuhan atau perselisihan
 - e. Beri penekanan secara khusus pada kalimat atau kata yang difokuskan melalui penggunaan garis bawah atau penengah.⁵²

⁵² Rusydi Ananda dan Tien Rafida, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, h. 104-105.

G. Teknik Analisis Data

Data kuantitatif diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistic. Penentuan teknik statistik yang akan didasarkan kepada dua factor, yaitu tujuan penelitian dan jenis data yang akan dianalisis.

Di samping itu, penelitian social biasanya menggunakan sampel, sehingga dengan menggunakan statistic digunakan untuk mengambil kesimpulan tentang karakteristik populasi. Tentu saja proses inferensial ini didasarkan pada probabilitas yang biasanya disimbolkan dengan taraf signifikansi. Meskipun demikian, analisis dapat berupa deskriptif dengan menggunakan presentase. Dengan menggunakan ini tidak terdapat proses inferensial. Dan tidak dapat secara terukur menentukan tingkat hubungan dua variabel atau lebih.

Metode statistic merupakan sarana yang digunakan untuk melihat kecenderungan fenomena social yang disimbolkan dengan angka. Dalam operasionalisasinya, statistic tidak didasarkan pada skor individu, melainkan pada skor agregat. Dilihat dari tujuan analisis data, Statistik dapat dibagi menjadi tiga, yaitu statistic yang mengukur hubungan dari dua variabel atau lebih. Metode statistic yang digunakan untuk mengukur hubungan ini disebut korelasi.

Statistic yang bertujuan untuk mengukur perbedaan skor target dari dua kelompok atau lebih. Kalau yang diukur adalah perbedaan skor dari dua kelompok, metode statistic yang digunakan adalah t-test, sedangkan kalau yang diukur lebih dari dua kelompok metode statistic yang digunakan adalah analisa varians (ANOVA). Metode statistic yang mengukur perbedaan proporsi yang disebut dengan Chi Kuadrat. Berkenaan dengan metode statistic apa yang cocok digunakan untuk menganalisa data, didilustrasikan pada table dibawah. Perlu

diiketahui bahwa table tersebut memberikan ilustrasi untuk penelitian yang paling tidak mencakup dua variabel, dapat bagi peneliti yang hanya terdiri dari satu variabel, dapat menggunakan statistic deskriptif atau univariate.

1. Analisis Data dengan Teknik Kolerasi Product Moment

Untuk menghitung besarnya kolerasi kita menggunakan statistic. Teknik statistic ini dapat digunakan untuk menghitung antara dua atau lebih variabel. *Koefisien korelasi bivariate* adalah statistic yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menerangkan keeratan hubungan antara dua variabel misalnya perhatian mahasiswa terhadap mata pelajaran dengan prestasi belajar. Ada beberapa koefisien kolerasi. Ketepatan penggunaan koefisien ini tergantung dari jenis data yang akan dicari hubungannya: data diskrit, ordinal, atau interval. *Brog & Gall* menyebut juga statistic kolerasi bivariate dengan istilah lain yaitu *zer-orded correlation*, yang digunakan dalam menerangkan metode multivariate apabila menggunakan N=dua Variabel.

Metode kolerasi variat (multi Variat Correlational Methods) apabila metode statistic yang digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan dan menentukan hubungan antara tiga variabel atau lebih. Kemampuan ini sangat penting mengingat bahwa didalam dunia pendidikan variabel penyebab itu bukanlah tunggal.

Kolerasi product-moment digunakan misalnya untuk menentukan hubungan antara dua gejala interval seperti nilai Matematika dan nilai IPA. Ada 3 rumus yang dapat digunakan untuk menentukan koefisien kolerasi ini.⁵³

⁵³Syahrum & Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, h. 152-155.

Rumus 1.

$$R = \frac{\frac{1}{N} \sum (X - Y)(Y \cdot Y)}{S_x \cdot S_y}$$

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum (X - X)^2}{N}}$$

$$Y = \sum \frac{Y}{N}$$

$$X = \sum \frac{X}{N}$$

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum (X - Y)^2}{N}}$$

Rumus 2.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Ket:

$$x^2 = (X - X)^2$$

$$y^2 = (Y - Y)^2$$

$$\sum xy = \text{jumlah hasil dari } x \text{ dan } y$$

Rumus 3.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara x dan y

X : Total dari setiap item

X^2 : Total kuadrat dari setiap item

Y : Total dari total item

Y^2 : Total kuadrat dari total item

$\sum XY = Product$ dari deviasi X kali

deviasi Y

a. Analisis Deskriptif

Data hasil percobaan angket dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. Untuk menentukan kriteria hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru berpedoman pada Sudijono dengan kriteria yaitu: “**SangatSetuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, SangatTidak Setuju**”.⁵⁴ Berdasarkan pandangan tersebut hasil percobaan angket dapat dihasilkan perskoran sebagai berikut:

Tabel 3.4: Perskoran Angket

No	Nilai	Kategori Penilaian
1	5	Sangat Setuju
2	4	Setuju
3	3	Kurang Setuju
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Dinda Putri Rezeki,2012)

b. Analisis Statistik Inferensial

Setelah data diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data sebagai berikut:

1) Menghitung rata-rata skor dengan rumus:

⁵⁴ Anas Sudijono, (2007), *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, h. 453

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata skor

$\sum X$ = jumlah skor

N = Jumlah sampel

2) Menghitung standar deviasi

Standar deviasi dapat dicari dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

SD = standar deviasi

n = banyak data/jumlah sampel

$\sum x^2$ = jumlah skor kuadrat

$(\sum x)^2$ = jumlah skor dikuadratkan

c. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji normalitas *liliefors*. Langkah-langkahnya sebagai berikut:⁵⁵

1) Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

⁵⁵ Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h.252-253.

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

a) Menghitung Peluang $S_{(z_1)}$

b) Menghitung Selisih $F_{(z_1)} - S_{(z_1)}$, kemudian harga mutlaknya

c) Mengambil L_0 , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak. Dengan kriteria H_0 ditolak jika $L_0 > L_{\text{table}}$

d. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan dua buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:⁵⁶

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

⁵⁶*Ibid*, h.261

e. Uji Hipotesis

Analisis Varian (ANAVA) atau *analysis of variance* (ANOVA) adalah analisis statistik yang dipergunakan untuk mengevaluasi kesamaan dari rata-rata dua atau lebih variabel penelitian yang memiliki skala interval. Sama seperti uji-t yang membandingkan rata-rata dua variabel. Hanya saja t-tes hanya bisa dilakukan terhadap dua rata-rata saja, sedangkan ANAVA dapat dilakukan untuk lebih dari dua rata-rata.⁵⁷

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.

H_a : Terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.

Adapun kriteria-kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru, dan jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

⁵⁷*Ibid*, h.198

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variable,, yaitu: variabel motivasi berprestasi (X), variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1 Statistik Dasar

	Motivasi Berprestasi	Kinerja Guru
Valid	30	30
Missing	0	0
Mean	110.73	112.10
Std. Error of Mean	1.296	1.041
Median	111.00	111.50
Mode	111	110
Std. Deviation	7.100	5.701
Variance	50.409	32.507
Range	25	22
Minimum	98	101
Maximum	123	123
Sum	3322	3363

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Motivasi Berprestasi

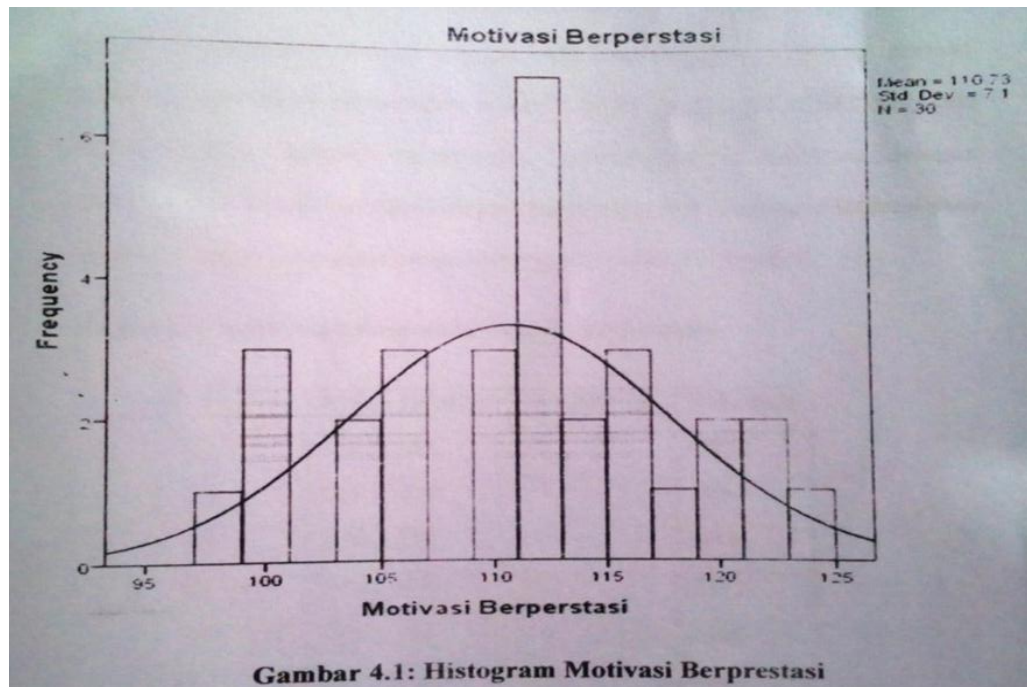
(X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel motivasi berprestasi dan data yang diperoleh skor terendah adalah 98 dan yang tertinggi adalah 123. Rata-rata 110.73, simpangan baku 7.100, median 111.00 dan modus 111. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	98-101	4	13%
2	102-105	5	17%
3	106-109	2	7%
4	110-113	9	30%
5	114-117	4	13%
6	118-121	4	13%
7	122-124	2	7%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor motivasi berprestasi sebanyak 1 orang (37%) berada di bawah rata-rata kelas. 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 10 orang (33%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi berprestasi umumnya masih berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Motivasi Berprestasi

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel motivasi berprestasi terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel motivasi berprestasi condong kekanan.

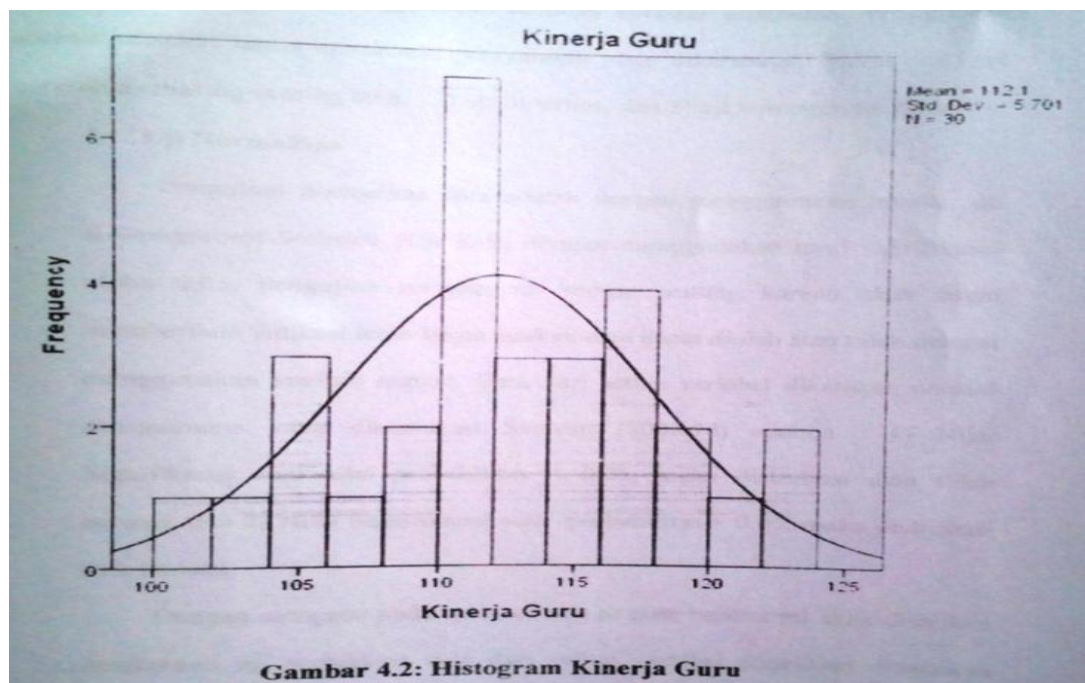
b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 101 dan yang tertinggi adalah 123. Rata-rata 112.10, simpangan baku 5.701, median 111.50, dan modus 110. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Siarges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi

No	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	101-104	4	13%
2	105-108	3	10%
3	109-112	9	30%
4	113-116	8	27%
5	117-120	3	10%
6	121-124	3	10%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 7 orang (23%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (47%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable Kinerja Guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Kinerja Guru condong ke kanan.

A. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni: 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linicritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila: 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Berprestasi (x)	0.630	0.823	Normal
Kinerja Guru (Y)	0.491	0.969	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas x sebesar 0.630 nilai probabilitas Y sebesar 0.491. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai F hitung $<$ F tabel
- b. Terima H_a : Jika nilai F hitung $>$ dari F tabel

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing *masing-masing* variabel yaitu Motivasi Berprestasi (X), terhadap variabel terikat Kinerja Guru(Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Rangkuman Uji Linearitas Motivasi Berprestasi (x) Terhadap Kinerja Guru (Y)
“ANOVA”

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	1.696	1	1.696	.050	.824 ^b
Residual	941.004	28	33.607		
Total	942.700	29			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
- b. Predictors: (Constant). Motivasi Berperstasi

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0.050 < F = 2.558$ pada signifikansi $0.824 > 0.05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian, analisis dapat dilakukan dengan persamaan $= 108.328 + 0.034X$

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih variansnya relatif harus homogen

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : data populasi homogen
- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah:

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat tabel
- b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi Berprestasi (x)	9.267 ^b	9.36	Homogen
Kinerja Guru (Y)	10.000 ^a	10.1	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi Berprestasi (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9.267', sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 9.36. Dengan demikian H_0 untuk variabel Motivasi Berprestasi (X) dapat Witerima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingka kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kineria Guru diperoleh besaran chi Fuadrat hitung 10.000 sedangkan chi kuadrat table dengan di diperoleh besaran 10.1. Dengan demikian H_0 untuk variabel Inaepende dapat diterimaharena chi kuadrat hitung dao chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0.05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Motivasi Berprestasi berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni motivasi berprestasi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Berprestasi (x) dengan Kinerja Guru (Y)

Mode 1	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.042 ^a	.002	-.034	5.797

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variviabel motivasi berprestasi (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0.042 dengan koefisisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.002 yang memberikan makna bahwa motivasi berprestasi (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar $0.002 \times 100\% = 0,2 \%$ terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (motivasi berprestasi terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji “t”. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 6.439$ sedangkan nilai t tabel = 2.048. Oleh karena $t_{hitung} (6.439) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat t hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi = $108\,378 + 0.0348 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan. bahwa jika faktor Motivasi Berprestasi meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar $0.034 + 108.328 = 108.362$ satuan.

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai hubungan sangat lemah dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa potensi penelitian ini telah teruji secara empiris.

C. Pembahasa Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebarab skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 11 orang (37%) berada dibawah rata-rata kelas, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 10 orang (33%) diatas rata-rata. Berdasarkan data diatas maka motivasi berprestasi umumnya masih berada di bawah rata-rata. Kondisi ini menggambarkan ban masih berada di

guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat tidak terlalu tinggi berdasarkan hasil data diatas.

Sementara itu sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 7 orang (23%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (47%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di MAN 2 Tanjung Pura dapat dikatakan sudah cukup baik.

Kinerja Guru yang ada di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat menunjukkan hasil yang cukup baik dikarenakan memang sekolah memacu para guru untuk bekerja dengan baik dengan memberlakukan peraturan-peraturan dan prosedur administrasi yang mengikat. Sedangkan pada kondisi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru masih dapat dikatakan rendah. Motivasi berprestasi yang dimaksud ialah yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Danim, yang menjelaskan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut⁶² :

1) Berani mengambil resiko

2) Menghendaki umpan balik

3) Keberhasilan diperhitungkan secara teliti

4) Mengintegrasikan dengan tugas

Seperti yang telah dibahas pada bab awal bahwasanya motivasi berprestasi merupakan suatu cara berfikir tertentu yang apabila terjadi pada diri seseorang cenderung membuat orang itu bertindak laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi. yang berasal dari dalam diri seseorang yang secara sadar timbul dan menjadi pendorong seseorang dalam melakukan segala sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan⁶³. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya karena bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

Lebih jelasnya ialah seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja atas dasar keinginannya sendiri walaupun tanpa dibebani oleh aturan-aturan yang menuntutnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya karena dalam diri terdapat kesadaran untuk melakukan pekerjaan diatas standard pekerjaan orang lain. Maka bisa saja seseorang bekerja dengan baik hanya karena terkena tuntutan prosedur yang ada, atau seseorang melakukan pekerjaan dengan baik memang dikarenakan kesadaran diri yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Guru (Y). Koefisien korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.042 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.002 yang memberikan makna bahwa Motivasi Berprestasi (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar $0.002 \times 100\% = 0,2 \%$ terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi (Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji t . Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 6.439 sedangkan nilai t tabel = 2.048. Oleh karena t hitung (6.439) > t tabel (2.048) hitung (6.439) > t tabel (2.048), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linear dan prediktif melalui garis regresi = $108.328 + 0.034x$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Motivasi Berprestasi meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0.0347 eningkat sebesar $0.034 + 108.328 = 108.362$ satuan.

Dari hasil data tersebut dapat dilihat bahwa guru-guru di MAN 2 Tanjung Pura cenderung masih mengerjakan pekerjaan sebatas tuntutan peraturan yang ada. Namun kurang dilatarbelakangi oleh kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan terus memperbaiki kinerja yang dilakukan agar mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang .

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Rosmita dan Kania Nainggolan dalam penelitiannya mendapatkan suatu fakta bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi berprestasi akan semakin baik pula kinerja karyawan⁴.
2. I Made Sutika menjelaskan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru apabila seluruh komponen sekolah selalu membangun rasa kebersamaan yang kuat, seperti memberikan solusi-solusi dalam permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran, bertanggung jawab, evaluatif, kreatif dan inovatif.
3. Ida Supraswati menjelaskan bahwa berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berprestasi guru di Gugus Silawe Kajoran Magelang tergolong sedang dengan frekuensi 80%; (2) Kinerja guru di Gugus Silawe Kajoran Magelang tergolong sedang dengan frekuensi 83%; dan (3) Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam pembelajaran Sekolah Dasar Negeri Gugus Silawe Kajoran Magelang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai korelasi 0,902. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin baik kinerja dalam pembelajarannya begitu pula sebaliknya.
4. Titik Haryanti melalui analisisnya juga menyatakan bahwa Hasil pengujian korelasi sederhana menghasilkan nilai 0,743 yang artinya hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja guru sebesar 0,743 yang artinya hubungan tersebut positif dan kuat. Hubungan yang positif tersebut mengartikan bahwa apabila motivasi berprestasi guru naik maka kinerja guru akan naik dan apabila motivasi berprestasi guru turun maka kinerja guru akan turun. Koefisien determinan menghasilkan nilai 55,2 % yang artinya motivasi berprestasi menjelaskan kinerja guru sebesar 55,2 % dan sisanya sebesar 44,8 % dari variabel lain.

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat formulasikan premis bahwa faktor Motivasi Berprestasi cukup memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Kinerja Guru.

D. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan

menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masin memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan Motivasi Berprestasi, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kinerja.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sesempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian diatas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecendrungan motivasi berprestasi guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat masih dibawah rata-rata. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebaran skor motivasi berprestasi (X) sebanyak 11 orang (37%) dibawah rata-rata kelas, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 10 orang (33%) diatas rata-rata.
2. Kecendrungan kinerja guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat diatas nilai rata-rata. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 7 orang (23%) berada dibawah rata-rata kelas interval, 9 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (4%) diatas rata-rata.
3. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara motivasi berprestasi (X) dengan kinerja guru (Y). Koefisien korelasi antara variable motivasi berprestasi (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,042 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.002 yang memberikan makna bahwa motivasi berprestasi (X) memberikan hubungan sangat lemah sebesar $0.002 \times 100\% = 0,2\%$ terhadap kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (motivasi berprestasi terhadap kinerja guru) dapat dilihat melalui uji "t". Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 6.439$ sedangkan nilai t tabel = 2.048. Oleh karena $t_{hitung} (6.439) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat t hubungan sangat lemah dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi = $108.378 + 0.0348 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan. bahwa jika faktor Motivasi Berprestasi meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar $0.034 + 108.328 = 108.362$ satuan.

1. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti motivasi berprestasi dan faktor yang berasal dari luar diri seperti tekanan dari atasan, faktor ekonomi, faktor jabatan, dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa kinerja guru di MAN 2 Tanjung Pura lebih dominan dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti : 1) Tekanan administrasi dari kepala madrasah, 2) Tekanan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan tunjangan sertifikasi, 3) Faktor pemenuhan ekonomi.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Motivasi Berprestasi memiliki hubungan sangat lemah terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis peneliti dapat diterima. Namun, realitas yang terjadi ialah masih sangat rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh para guru di MAN 2 Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Hal tersebut dapat dengan jelas terlihat dari sebaran skor data motivasi berprestasi yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi di kalangan masih berada di bawah rata-rata. Pada keadaan sebaliknya justru tingkat kinerja guru menunjukkan hasil diatas rata-rata.

Melihat fenomena tersebut tentunya masih membutuhkan kajian yang lebih mendalam tentang apa faktor utama yang menyebabkan terjadinya hal yang demikian. Apakah guru-guru hanya bekerja sesuai dengan apa yang dituntutkan kepadanya, atau memang ada faktor lain yang menyebabkan guru bekerja tanpa motivasi berprestasi yang tinggi, atau juga masih minimnya pemahaman guru tentang apa itu motivasi berprestasi dan apa urgensinya bagi peningkatan kinerjanya.

Maka dalam menghadapi fenomena dan permasalahan tersebut membutuhkan peran dari berbagai pihak untuk memberikan pemahaman dan penguatan motivasi berprestasi pada guru, agar kedepannya para guru dapat

bekerja dengan motivasi yang tinggi sehingga dapat semakin memajukan lembaga sekolahnya.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk kepala sekolah agar tidak memandang remeh tingkat motivasi berprestasi pada guru di sekolahnya. Karena guru yang bekerja tanpa motivasi yang kuat akan menganggap tugas menjadi beban yang mesti diselesaikan dengan berat hati dan penuh keterpaksaan. Namun apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan menganggap semua tugas adalah kewajiban yang mesti dijalankan dengan sepenuh hati dan dengan sebaik-baiknya. Tentu apabila setiap guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan lebih mempermudah pencapaian target dari program kepala sekolah itu sendiri.
2. Untuk kepala sekolah agar merancang program penguatan motivasi berprestasi dikalangan guru. Bisa dalam bentuk kegiatan bersama, atau menyelenggarakan kompetisi kecil-kecilan yang nantinya diharapkan akan mampu memacu semangat dan motivasi guru dalam mericapai prestasi dalam pekerjaannya.
3. Untuk kepala sekolah agar dapat menjadi figur contoh bagi guru, dengan menunjukkan semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat memicu motivasi para guru untuk berprestasi.
4. Untuk para guru agar selalu berusaha meningkatkan motivasi berprestasinya dalam bekerja. Karena hal tersebut dapat semakin menambah rasa cinta pada pekerjaan yang dijalani sehingga akan semakin nieringankan beban dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Untuk para pembaca agar kiranya dapat mengambil manfaat dari karya sederhana ini dan dapat menjadikannya sebagai salah satu masukan bagi kegiatan yang akan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi& Tien Rafida, 2017, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, Suharsimi Arikunto, 2007, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Aryawan, I Komang Budi Mas, 2014, *Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Attention, Relevance, Confidence, Satisfication (ARCS) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil belajar IPS Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Gugus XIII Kecamatan Buleleng*, E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Pendidikan Dasar 4 :1-11. Diakses tanggal 25-02-2018.
- As-Shabuni, Muhammad Ali, 2011, *Shafwatut Tafasir;tafsir-tafsir pilihan (jilid 3)*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar
- Asmara, Husna, 2015, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Barnawi & Arifin Mohammad, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, S.B., 2010, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas, <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>, diakses tanggal 30-01-18.
- Djaali, 2013, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Jakarta; PT Rineka Cipta.

Hikmat, 2009, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Husdarta, 2007, *Manajemen Pendidikan Jasmani*, Bandung: Alfabeta.

Jaya, Indra, 2013, *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka

Media Perintis.

Khairani, Makmum, 2013, *Psikologi Belajar*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Lismasari, 2014, http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=6715,

diakses tanggal 30-01-18.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT

Refika Aditema.

Marla, Jhonson, C., 2004, *Handbook Of Organizational Performance*, Jakarta; PT

RajaGrafindo Persada.

Mulyasa, E, 2005, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

_____ 2007, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Bumi Aksara.

Nurseto, Tejo, 2010, *Pembelajaran Motivasi Berprestasi Dalam Mata Kuliah*

Kewirausahaan Dengan Game Tournament, Jurnal Ekonomi &

Pendidikan 7(1): 82-93, diakses tanggal 25-02-2018.

Rachmawati, Tutik, Daryanto, 2013, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka*

Kreditnya, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Rumengan, Jimmy, 2013, *Metedologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media

Printis.

Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; CV

Pustaka Setia, 2006.

Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo

Persada.

_____ 2014, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta:

Rajawali, Cet-XXII.

Sudijono, Anas, 2007, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo

Pn ersada.

Sumanto, 2014, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Yogyakarta: CAPS

(Center of Akademik Publishing Service).

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, Cet II, 2014, hlm, 54.

Syachroni, 2013, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA*

Negeri 4 Kota Jambi, Jurnal Dinamika Manajemen, Vol-1, No 2, ISSN
2338-123X.

Syahrum & Salim, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung:

Citapustaka Media, 2013, hlm. 131-135.

Syarif, Kemali, 2014, *Perkembangan Peserta Didik*, Medan: Unimed Press.

Syaukani, 2015, *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang*

Pendidikan, Bandung: Perdana Publishing.

Tiorena, Sariningsih, 2010, *Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi*

*Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas X (Survei Pada SMK Se
Kecamatan Ciracas) Tahun 2009/2010*, Jurnal Formatif 1(2), ISSN: 2088-
351X. diakses tanggal, 01-03-2018.

Uno, Hamzah B, 2013, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi

Aksara, Cet X.

Usman, Nasir, 2007, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Mutiara

Ilmu.

Yamin, Martinis & Maisah, 2006, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press.

http://unnes.ac.id/wp-content/uploads/PP_74_Tahun_2008.pdf diakses tanggal 04-03-2018

<http://eprints.ums.ac.id/51128/28/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> diakses tanggal 04-03-2018

journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/pgsd/article/download/1947/1676 diakses tanggal 04-03-2018

<https://media.neliti.com/media/publications/127478-ID-hubungan-motivasi-berprestasi-dan-harga.pdf> diakses tanggal 04-03-2018.

https://www.researchgate.net/publication/315110795_Motivasi_Berprestasi_Dalam_Kaitannya_Dengan_Kinerja_Guru diakses tanggal 04-03-2018

Lampiran :**DAFTAR ANGKET****A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar
 SS : untuk jawaban Sangat Setuju
 S : untuk jawaban Setuju
 KS : untuk jawaban Kurang Setuju
 TS : untuk jawaban Tidak Setuju
 STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
2. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Saya di sekolah ini
3. Atas jawaban yang Saya berikan diucapkan terima kasih.

B. Identifikasi Responden

Nama Responden :

C. Angket Pernyataan Variabel X (Motivasi Berprestasi)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan karir					
2.	Saya siap menghadapi resiko dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar					
3.	Saya dapat menjalankan tugas dengan konsekuen					

	walaupun terasa berat untuk dilaksanakan					
4.	Saya merasa menyesal jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya					
5.	Saya bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam menjalankan tugas					
6.	Saya mau menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya					
7.	Saya bersedia untuk dikritik					
8.	Saya yakin adanya persaingan di tempat kerja tidak memacu semangat kerja					
9.	Saya merasa bangga karena hasil pekerjaan saya diakui oleh rekan sejawat					
10.	Saya yakin adanya persaingan di tempat kerja memacu semangat kerja					
11.	Saya yakin bahwa karir guru yang dijalani, lebih baik daripada karir pegawai/pekerjalain					
12.	Kritik yang diberikan orang lain tidak banyak manfaatnya bagi penyelesaian tugas selanjutnya					
13.	Saya mengomunikasikan hasil belajar kepada siswa					
14.	Saya bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar					
15.	Saya yakin pada kemampuan diri sendiri dalam mencapai keberhasilan pengajaran					
16.	Saya dapat melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan					

17.	Saya yakin pada kemampuan saya sendiri untuk mengerjakan tugas-tugas lain yang dibebankan oleh atasan					
18.	Saya yakin persaingan yang sehat dan fair membuat bekerja menjadi lebih baik					
19.	Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
20.	Saya menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam kerja					
21.	Saya tidak menyesal jika tujuan sekolah tidak tercapai					
22.	Saya ragu-ragu apakah karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya					
23.	Saya melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya					
24.	Saya tidak biasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
25.	Tujuan belajar mengajar tercapai apabila siswa tuntas dalam belajar					
26.	Saya merasa bangga menjadi seorang guru tanpa mempertimbangkan pendapatan karena hanya untuk pengabdian					
27.	Saya bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar					
28.	Saya membuat penilaian hasil belajar siswa					

29.	Saya merasa bangga jika telah bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan					
30.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas lain yang dibebankan oleh atasan					

D. Angket Pernyataan Variabel Y (Kinerja Guru)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Melaksanakan pembelajaran secara runtut					
2.	Menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar					
3.	Saya datang tepat waktu saat mengajar					
4.	Saya tidak pernah tidak hadir ketika mengajar					
5.	Saya menyelesaikan RPP saya sebelum mengajar					
6.	Saya tidak pernah memikirkan imbalan dalam mengajar					
7.	Saya tidak mengharapkan pujian dari atasan saya					
8.	Saya sangat senang mendapat pujian dari atasan saya ketika melakukan pekerjaan saya dengan baik					
9.	Saya sering ditegur oleh atasan saya					
10.	Saya merasa gaji saya tidak sesuai dengan yang saya lakukan					
11.	Tidak mempunyai inisiatif untuk menggairahkan kelas					

12.	Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar					
13.	Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media					
14.	Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan					
15.	Memantau kemajuan belajar selama proses					
16.	Menggunakan variasi metode dalam mengajar					
17.	Menggunakan media secara efektif dan efisien					
18.	Metode mengajar sesuai dengan kompetensi pelajaran					
19.	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)					
20.	Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan					
21.	Menguasai kelas					
22.	Tidak menguasai metode belajar dengan baik					
23.	Komitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas					
24.	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai					
25.	Menunjukkan penguasaan materi pembelajaran					
26.	Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran					
27.	Menghasilkan pesan yang menarik					
28.	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa					
29.	Mau menerima kritik dan akomodatif terhadap saran					
30.	Tidak menguasai metode belajar dengan baik					